

▶ 製材業 高齢者雇用ガイドブック

社団法人全国木材組合連合会
製材業高齢者雇用推進委員会



>>目次

1. なぜ「高齢者雇用～高齢者に働きやすく、能力を十分に発揮できる職場づくり～」が必要なのか
2. 高齢者が能力を最大限発揮するために

わが国の高齢化を背景に、製材業界(木材・木製品製造業)では、60歳以上従業員の比率が9.9%と、全製造業平均を上回っており、高齢従業員の「量」の面ではある程度先進的だといえます。また、製材製品の最大需要先である住宅分野における木造率は低下傾向ということで、厳しい市場環境にあります。これからは、高齢者雇用の「質」を高めていくため、4つのアプローチ別に、業界内の好事例などをまじえながら、具体的取組のポイントについて解説しておりますので、是非参考にしてください。

なぜ高齢者雇用が必要なのか

1) 企業生き残りのために

製材業界(木材・木製品製造業)では、60歳以上従業員の比率が9.9%となっており、全製造業平均の3.2%に比べて6ポイント以上も高くなっています。(労働省「賃金構造基本統計調査」)

一方、製材生産量は昭和63年から平成10年の10年間で約36%減と減少の一途をたどっています。また、製材製品の最大需要先である住宅分野で、昭和40年代には約7割もあった木造率は、平成元年以降、5割を超えたことはありません。くわえて「木造住宅」の部材として、「木」のライバルともいえる「金属」や「プラスチック」が使われる範囲は相当に拡大してきています。

では、製材業各社が、従業員の高齢化が進むなかで、厳しい経営環境を乗り切るために取り組まなければならないことは何なのでしょう。



2) 製材業で働く人たちの意識

平成11年度に全国木材組合連合会会員企業より無作為に500社を抽出、そこで働く40歳以上の方々1,500人を対象としたアンケート調査を実施しました。特に「高齢者に働きやすく、能力を十分に発揮できる職場づくり」に関わる結果概要は次のとおりです。

- ☑ 7割が「定年後も働き続けたい」
- ☑ 60歳以上の4割が「賃金の水準」を重視
- ☑ 60歳以上の3分の2が「経営者(上司)との人間関係」を重視
- ☑ 60歳以上の6割が「休日・休暇日数、1日の労働時間の適切さ」を重視。
- ☑ 「休憩時間の長さ」を重視する人が若年者に比べて多い。
- ☑ 60歳以上の8割が「仕事のやりがい」を、7割近くが「能力の十分な発揮」を重視
- ☑ 「保有知識・技能を人に教えること」を重視する人も6割
- ☑ 転職経験者の6割が「前の会社での経験が役立つ」

高齢者が能力を最大限発揮するために

前述のように、製材業界はすでに「量」の面で高齢者雇用についてはある程度先進的だといえます。したがって、これからは「質」の面のさらなる向上、すなわち「働きやすく」、「能力が十分発揮でき」、「ケガをしにくい」ような環境の実現、が今まで以上に重要な課題となってくるでしょう。これらを実現するために、4つのアプローチから業界内の好事例などをまじえながら、具体的取組のポイントについて、解説していきます。

アプローチ1) 定年を超えて雇用する

製材業の約9割が定年制を整備しており、その年齢を多くの企業が60歳と定めています。また、定年年齢に達した高齢者を引き続き雇用する製材業者も8割以上となっていますが、高齢者の能力を最大限活用したり、各種助成金を請求するためには、雇用延長の明確なルール決めておく必要があります。

- ① 定年後、引き続き雇用する(勤務延長制度)
- ② 定年退職後、再び雇用する(再雇用制度)
- ③ 就業規則の変更と嘱託規定の制定

アプローチ2) 賃金を決定する

高齢者の賃金をどのように決定するかという問題は、事業主の悩みの種となっています。厚生年金保険の在職老齢年金と雇用保険の高年齢雇用継続給付を取り入れた賃金制度は、労働者の「給与に依存した生活」から「年金を活用した生活」へのシフトを促す制度として多くの企業で注目されています。

- ① 在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の基本的な仕組み
- ② 制度を活用して賃金を決定する
- ③ 今後の年金制度の動向について
- ④ 公的助成金制度を活用する

＜賃金を決定する＞

- [A社]賃金制度の改定により継続雇用を実現
- [B社]相談ホットラインにより新制度に移行

掲載事例

アプローチ3) 働きやすい職場をつくる

一般に高齢者は「体力・健康面」で個人差が大きいと言われ、高齢者を雇用するときには、「安全面の配慮」が必要との指摘もあります。また、高齢者は「肉体的にきつい作業の少なさ」を重視しています。そこで、高齢者に能力を最大限発揮してもらうためには、「体力・健康面」や「安全」に配慮した作業環境を整えることが必要です。

作業環境の改善は、高齢者以外の従業員にも、働きやすい職場環境を提供することにもなりますから、すべての従業員にとって、大きなメリットになるでしょう。

- ① コミュニケーションを図る
- ② 労働時間・日数を工夫する
- ③ 作業環境を改善する

掲載事例

＜働きやすい職場をつくる＞

- [C社]個別面談によるコミュニケーション
- [C社]職場で声をかける
- [D社]職場外でのコミュニケーション
- [E社]パート従業員として高齢者を新規雇用
- [I社]「どうすれば働き続けられるか」を従業員と経営者がともに考える
- [H社]補助装置の導入
- [J社]作業場の足元に電気暖房を設置

アプローチ4) 技能・経験を活かす

製造現場に必要な技能・経験の具体的な内容として、鋸の目立て作業、玉かけ作業、各種製材機械の操作、クレーンやフォークリフトの操作、ボイラーの操作など機械に関わるものから、JAS規格に合わせた選別、木取りなど木材の品質を見る目、大工・工務店との交渉力、営業力など形として示にくいものまで、広い範囲にわたってあげられています。

これらの技能・経験は、年月とともに習熟度が高まり、また幅も広がると考えられるため、高齢者ならではの強みと言えます。

もちろん、高齢者が保有する技能や技術の一部は機械に置き換わっていくことでしょう。しかし、機械は大量生産するときには強みを発揮しますが、特殊な製品を少量生産する場合などにはコスト的に見合いません。このことに着目すると、機械が苦手とし高齢者の技能・経験が必要となる製品づくりを進め、市場にアピールすることが製材業が進むべき道のひとつとして有望です。

- ① 技能・経験を考慮して配置する
- ② 技能・経験を次世代に継承する
- ③ 製材業以外の企業から、技能・経験を移入する

掲載事例

＜技能・経験を活かす＞

- [G社]高齢者の技能・経験を経営戦略の一環として活用
- [G社]若年者との役割分担
- [F社]制度運用面で柔軟な対応
- [C社]高齢者と若手従業員でチームを編成
- [J社]中高年齢者の中途採用により組織を活性化